

高齢者の給与の決め方

－65歳雇用義務化に対応－

(株)北見式賃金研究所

北見昌朗

平成24年9月



主な構成

- 65歳雇用義務化が法制化
- 年金が60歳から出ない時代へ
- 60歳代前半の処遇
 - その① バリバリの幹部に対して
 - その② フツーの社員に対して
 - その③ イマイチの社員に対して
- 60歳代後半の処遇
- 各処遇の計算事例
- 高年齢賃金診たてシート



65歳継続雇用が義務化へ

Q:当社は定年後に再雇用を希望する社員は、労使協定の基準を満たしている者だけ、再雇用しています。来年度からはそれができなくなるそうですが……。

A:そうです。「高年齢者等雇用安定法」が改正され、継続雇用の対象者を労使協定の基準で限定できる仕組みが廃止されます。

その結果、平成25年4月からは再雇用を希望する社員は原則、全員を65歳まで再雇用することが義務化されます。

協定基準の廃止には経過措置あり

Q:協定で基準を定めることは出来なくなってしまうのですか？

A:いいえ。現在、労使協定の基準がある会社については経過措置があり、継続雇用の対象となる年齢を以下のように定めています。つまり以下の年齢からは労使協定の基準を用いることを認めています。

平成25年4月1日～平成28年3月31日	61歳
平成28年4月1日～平成31年3月31日	62歳
平成31年4月1日～平成34年3月31日	63歳
平成34年4月1日～平成37年3月31日	64歳
平成37年4月1日～	完全施行(希望者全員の65歳までの継続雇用)



労使協定は当面は有効

Q:経過措置の運用を具体的に教えてください。

A:例えば平成25年4月1日から平成28年3月31日までの3年間は、61歳までは希望者全員の再雇用が義務ですが、61歳以降は労使協定の基準が使えることとなります。

年金空白時代の始まり



Q:経過措置は何故設けられているのですか？

A:実は平成25年4月から男性の年金の支給開始が60歳ではなく、61歳からとなり、その後段階的に65歳からしか年金が出なくなります。

つまり無年金の期間が発生することになるのです。その期間、無収入になるのを防ぐために、年金が出ない間、会社に継続雇用を義務付けたのです。

年金の支給開始年齢の引き上げ

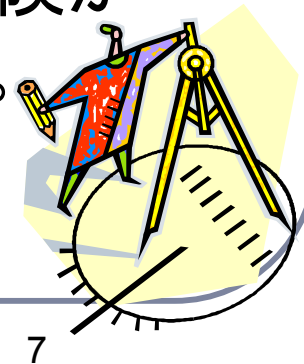
生年月日		受けられる年金					
		60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳
①	男 昭和16.4.1以前	報酬比例部分					老齢厚生年金
	女 昭和21.4.1以前	定額部分					老齢基礎年金
②	男 昭和16.4.2～昭和18.4.1	報酬比例部分					老齢厚生年金
	女 昭和21.4.2～昭和23.4.1		定額部分				老齢基礎年金
③	男 昭和18.4.2～昭和20.4.1	報酬比例部分					老齢厚生年金
	女 昭和23.4.2～昭和25.4.1			定額部分			老齢基礎年金
④	男 昭和20.4.2～昭和22.4.1	報酬比例部分					老齢厚生年金
	女 昭和25.4.2～昭和27.4.1				定額部分		老齢基礎年金
⑤	男 昭和22.4.2～昭和24.4.1	報酬比例部分					老齢厚生年金
	女 昭和27.4.2～昭和29.4.1					定額部分	老齢基礎年金
⑥	男 昭和24.4.2～昭和28.4.1	報酬比例部分					老齢厚生年金
	女 昭和29.4.2～昭和33.4.1						老齢基礎年金
⑦	男 昭和28.4.2～昭和30.4.1		報酬比例部分				老齢厚生年金
	女 昭和33.4.2～昭和35.4.1						老齢基礎年金
⑧	男 昭和30.4.2～昭和32.4.1			報酬比例部分			老齢厚生年金
	女 昭和35.4.2～昭和37.4.1						老齢基礎年金
⑨	男 昭和32.4.2～昭和34.4.1				報酬比例部分		老齢厚生年金
	女 昭和37.4.2～昭和39.4.1						老齢基礎年金
⑩	男 昭和34.4.2～昭和36.4.1					報酬比例	老齢厚生年金
	女 昭和39.4.2～昭和41.4.1						老齢基礎年金
⑪	男 昭和36.4.2以降						老齢厚生年金
	女 昭和41.4.2以降						老齢基礎年金

← 60歳台前半の老齢厚生年金 →

60歳からの賃金設計は？

Q:今まで定年再雇用者の賃金は、年金と雇用保険の継続給付が出る前提で、本人メリットがあるように決定していました。25年度から年金が出ないとすると、もうその設計は出来なくなるのですか？

A:そうです。少なくとも無年金の期間は今までの方法を見直す必要があります。ただし、雇用保険からの雇用継続給付は当面存続するようです。



高年齢雇用継続給付は当分の間、給付か？

平成23年12月労政審

2 高年齢雇用継続給付について

- 高年齢雇用継続給付については、平成19年1月9日の雇用保険部会報告において、「原則として平成24年度までの措置」とすべきとされたが、平成21年12月28日の雇用保険部会報告においては、「60歳代前半層の雇用の状況を踏まえ、平成25年度以降のあり方をあらためて検討すべき」とされた。
- 高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用確保措置の義務年齢が平成25年度に65歳まで引き上げられるが、高年齢雇用継続給付は、実態として労使間で広く定着し、高年齢者の雇用促進に重要な役割を果たしているのが現状である。
- こうした現状を踏まえ、雇用と年金の接続に資する観点も考慮し、高年齢雇用継続給付は当面の間は存置することとし、今後の高齢者雇用の動向に注視しつつ、その在り方について改めて再検証すべきである。



60歳代前半の処遇の考え方

Q:60歳代前半はどのように処遇すべきですか？

A:60歳代前半は社員を次の区分に分けて賃金を検討すべきです。



A社員

バリバリ幹部・・・今後もガンバッテもらいたい、モチベーション維持のためにも処遇は現役時とほぼ同じ高処遇。



B社員

ツターの社員・・・まだガンバッテもらいたいので、生活に配慮して年金がない分も賃金を出す。



C社員

イマイチ社員・・・年金がない分は考慮しない。ある程度抑えた賃金。

60歳代後半の処遇の考え方

Q:60歳代後半はどうですか？

A:65歳からはよっぽど賃金が高くなければ、年金は全額出ると思われますので、短時間勤務としてもよいでしょう。

(月の給与相当額(過去1年間の賞与の12分の1含む)と年金月額(報酬比例部分のみ)の合計が46万円(平成24年4月1日現在)を超えなければ、年金は減額されません)

59歳の賃金水準

Q:59歳時の賃金の水準を教えてください。

A:「ズバリ！実在賃金の平成23年データでは次のようになっています。

59歳の賃金総額H23ズバリ！実在賃金データ

管理職

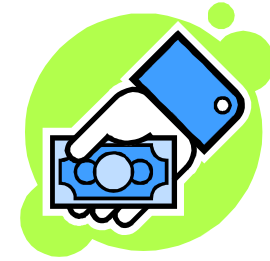
	上位数	中位数	下位数
賃金総額	510,000	442,627	400,000
手取り	408,000	354,102	320,000

一般男性

	上位数	中位数	下位数
賃金総額	379,650	330,802	283,806
手取り	303,720	264,642	227,045

一般女性

	上位数	中位数	下位数
賃金総額	246,666	215,000	178,016
手取り	197,333	172,000	142,413



賃金の支払い方

Q:定年前後の働き方と賃金との関係はどのように
なりますか？

A:フツーの社員については次を目安に考えます。

年齢	基本給	手当	総支給額	勤務形態
59歳	30万円	5万円	35万円	フルタイム
60歳	20万円	5万円	25万円	フルタイム
61歳	20万円	なし	20万円	フルタイム
65歳	12万円	なし	12万円	1日5時間